

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menghadapi persaingan global, maka sebagai suatu bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan mutu sumber daya manusia. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan tuntutan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut. Saat ini, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu acuan dari kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu perlu ditingkatkan, di Indonesia pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting yang harus didukung karena kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari kemajuan pendidikannya.

Cita-cita memajukan pendidikan tersebut sangat tidak mudah, pada kenyataannya pendidikan di Indonesia dihadapkan pada berbagai problem. Lemahnya mutu pendidikan di Indonesia seperti yang dinyatakan oleh UNESCO pada tahun 2012. Berdasarkan hasil penilaian *Education Development Index* (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan, bahwa Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negara di dunia. Sementara *The United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun 2011 juga telah melaporkan tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia

mengalami penurunan dari peringkat 108 pada tahun 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. Dan pada 14 maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke-121 dari 185 negara. Data ini meliputi aspek tenaga kerja, kesehatan, dan pendidikan. Dilihat dari kisaran peringkatnya, memang menunjukkan kenaikan, tetapi jika dilihat dari jumlah partisipan, hasilnya Indonesia tetap tidak naik peringkatnya.

Berdasarkan penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan dan sumber daya manusia Indonesia cukup rendah, baik dan tidaknya pendidikan tersebut salah satu faktor penentunya adalah guru / pendidik, jika kualitas gurunya baik tentu akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Akan tetapi kualitas guru di Indonesia pada kenyataannya masih rendah baik itu kualitas kemampuannya, motivasinya maupun kinerjanya.

Guru sebagai salah satu unsur terpenting dalam pendidikan di Indonesia saat ini memiliki banyak problem. Kompleksnya permasalahan guru di Indonesia diakibatkan oleh belum tertatanya manajemen/pengelolaan guru secara optimal termasuk dalam hal ini adalah manajemen kinerja guru. Penilaian kinerja guru (PKG) dan sertifikasi guru yang dilakukan oleh pemerintah, tujuan utamanya untuk meningkatkan kualitas guru, baik secara motivasi ataupun kinerja. Tetapi, pada kenyataannya belum sepenuhnya berpengaruh secara signifikan. Selain itu pembinaan guru selama ini belum secara komprehensif memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Mereka bekerja sekadar melaksanakan kewajiban. Tidak mengherankan

banyak orang yang mempertanyakan kinerja guru pada saat ini. Kinerja guru dilihat hanya dari tingkat keberhasilan melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan selama periode tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012: 14).

Hal tersebut diperkuat dengan beberapa hasil penelitian, seperti hasil survei yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Unifah Rosyidi Ketua Pengurus Besar PGRI menyatakan, temuan sementara mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Hasil tersebut didasarkan pada hasil penghitungan sementara 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya ternyata kurang memuaskan, padahal tujuan sertifikasi yaitu untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru (www.edukasi.kompas.com).

Penelitian lain yang dilakukan Hariri pada tahun 2010 dari LPPM Universitas Pendidikan Indonesia, menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Hal ini tampak dari hasil analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi dimana rata-rata kinerja guru pascasertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi (www.lppm.upi.edu).

Data diatas juga didukung dari laporan kompas.com yang disampaikan oleh Kepala Pembangunan Sumber Daya Manusia untuk Bank Dunia di Indonesia, Asia Timur, dan Pasifik Mae Chu Chang menyatakan, hasil sertifikasi guru tidak berdampak secara signifikan pada kinerja akademis untuk diteruskan kepada

anak didiknya. Menurut telaah Bank Dunia tersebut terhadap pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2009, 2011, dan 2012 bahwa sertifikasi guru oleh pemerintah belum meningkatkan prestasi guru dan siswa secara signifikan (Rahmat, 2011: 3).

Melihat gambaran tersebut, guru sebagai tonggak pendidikan yang paling utama harus berupaya meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik, mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin besar. Selain itu perlunya pendampingan dan arahan pemerintah secara konsisten untuk peningkatan kualitas guru.

Kesadaran akan kompetensi guru juga menuntut tanggung jawab berat bagi pribadi guru. Ia harus berani menghadapi tantangan dalam tugas maupun lingkungannya, sebab yang demikian akan mempengaruhi perkembangan pribadinya (Subadi, 2009: 92). Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kenyataan di lapangan, masih banyak guru yang memiliki motivasi dan kinerja yang jauh dari kriteria profesional. Kinerja yang baik juga dipengaruhi motivasi kerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Santoso, 2011). Artinya seorang guru harus

memiliki motivasi kerja yang baik agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Semueil (2011: 84) mengemukakan bahwa (1) untuk meningkatkan motivasi kerja guru maka kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi tempat kerja untuk membangun organisasi sekolah, (2) dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan dan harapan para guru agar mereka mau bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Syarif (2011: 135) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara bersama-sama komunikasi interpersonal kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dengan kinerja guru. Artinya, apabila komunikasi interpersonal dan supervisi kepala sekolah berpengaruh dengan kinerja guru, maka dengan sendirinya kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Susanto (2012: 211) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (a) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001; (b) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendirisendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan

0,036); (0,045 dan 0,036).

Terlepas dari hasil paparan diatas beberapa fakta permasalahan yang di terjadi dilapangan ditemukan masih terdapat guru yang berlatar belakang pendidikan belum strata satu (S1) atau diploma empat (D-IV) dan mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Selain itu masih banyak guru yang kinerjanya masih rendah, secara administratif maupun aplikatif terutama dalam proses pembelajaran, seperti tidak tepat waktu. Selain itu belum semua guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga hal ini berdampak pada peningkatan kinerja guru. Rendah dan tingginya motivasi dan kinerja guru tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah di lapangan masih ditemukan kepala sekolah yang belum mampu memimpin dan menjalin komunikasi dengan bawahannya secara baik. Sehingga terjadi berbagai permasalahan karena tidak sampainya maksud komunikasi terhadap bawahan dan maupun ketidakmampuan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, karena memiliki tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakannya. Motif tersebutlah yang menjadi pendorong, sehingga mau bekerja keras. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) seperti yang dikutip Mangkunegara (2005 :

121), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang mungkin harus dilakukan ialah memberi gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja. Pemberian gaji merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan adanya pemberian tunjangan sertifikasi bagi guru sebagaimana yang telah diamanatkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada dasarnya hal tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha untuk menata dan memperbaiki kinerja guru.

Motivasi kerja guru sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian halnya komunikasi di lingkungan sekolah, komunikasi kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa, diharapkan dapat mendukung keberhasilan tujuan pendidikan. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, maka proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, bahkan untuk mengefektifkan komunikasi antar guru, banyak diantara guru yang membentuk suatu wadah forum komunikasi yang bertujuan sebagai ajang berkomunikasi dan bertukar informasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Semueil (2011: 84) : (1) untuk meningkatkan motivasi kerja guru maka kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi tempat kerja untuk membangun organisasi sekolah, (2) dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan dan harapan para guru agar mereka mau bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi.

Guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu. Guru mempunyai peran ganda sebagai pengajar dan pendidik. Kedua peran tersebut bisa dilihat perbedaannya, tetapi tidak bisa dipisahkan. Tugas utama sebagai pendidik adalah membantu mendewasakan anak, dewasa secara psikologis, sosial dan moral (Sukmadinata, 2007: 252). Oleh karena itu guru harus memiliki motivasi kerja yang baik agar mampu mendidik anak didiknya dalam mencapai tujuan tersebut.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus menguasai berbagai unsur. Di dalam kepemimpinan ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan ketrampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya (Purwanto, 2009: 48). Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas, dan tenaga yang siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya.

Selain itu Kepala Sekolah harus mempunyai kepribadian dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Kepemimpinan adalah bentuk-bentuk konkret dari jiwa pemimpin (Hikmat, 2011: 249). Salah satu bentuk konkret adalah sifat terampil dan berwibawa, serta cerdas dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cita-cita dan tujuan yang ingin diraih oleh pemimpin.

Oleh karena itu perlu adanya upaya yang serius bagi Sekolah Dasar dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang kinerja guru dengan judul : “Kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dan dampaknya terhadap kinerja guru SD di UPTD Dikpora Kota Surakarta”.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja guru masih belum berjalan secara optimal, masih banyak guru yang bekerja sekadar melaksanakan kewajiban.
2. Tidak jelasnya manajemen tugas guru yang menjamin pendidikan dapat berjalan dengan baik dan proporsional
3. Pembinaan guru selama ini belum secara komprehensif memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

4. Sertifikasi guru belum memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru
5. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru perlu ditingkatkan.
6. Masih banyak guru memiliki motivasi kerja rendah, artinya motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar belum optimal.
7. Belum semua kepala sekolah mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini mengambil fokus penelitian pada:

- a) Kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru bersifat tak langsung melalui motivasi kerja guru.
- b) Kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
- c) Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

- a) Adakah kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru secara tak langsung melalui motivasi kerja guru?
- b) Adakah kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru?
- c) Adakah kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.
- b) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
- c) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

a) Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan ilmu pengetahuan khususnya bidang pendidikan.
- 2) Sebagai tambahan khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di jenjang SD.
- 3) Pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan.

b) Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat dijadikan motivasi kepada guru-guru khususnya guru SD sebagai upaya untuk peningkatan pendidikan di sekolah.
- 2) Dapat dijadikan rujukan bagi para penyelenggara pendidikan

khususnya SD, dalam rangka meningkatkan pelayanan dan komitmen sekolah. Serta sebagai masukan dalam melakukan pembinaan sebagai upaya peningkatan motivasi dan kinerja guru.

- 3) Merupakan tambahan referensi bagi peneliti dan mereka yang memiliki perhatian terhadap peningkatan mutu pendidikan, sehingga memungkinkan munculnya penelitian-penelitian lanjutan yang lebih spesifik.